

## **ANALISIS PENGARUH VARIABEL-VARIABEL PENDIDIKAN TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI KAWASAN TIMUR INDONESIA DENGAN PENDEKATAN *HUMAN CAPITAL MODEL***

**Fitri Amalia**

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta  
[y3amalia@gmail.com](mailto:y3amalia@gmail.com)

**Abstract:** *This research aims to analyze the influence of the educational variables in economic growth in the East of Indonesia (KTI) to the model of the human capital approach. The studied variables included four areas of training: the rate of literacy, school enrolment, the highest level of education and the education budget. The data analyzed in the form of panel data which is a combination of time series data and cross section data. The source data from the Badan Pusat Statistik, Ministry of Finance, Ministry of National Education and other relevant sources. Data analysis was performed quantitatively with the approach Fixed Effect Model. Method through multiple regression equation with the period of the observation period 2000-2010. The results showed that the literacy rate does not affect significantly to economic growth, while the other three variables: education enrollment rates, highest level of education and the education budget affect economic growth in KTI.*

**Keywords:** *economic growth, East of Indonesia, human capital approach*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel pendidikan terhadap pertumbuhan ekonomi di kawasan timur Indonesia (KTI) dengan pendekatan human capital model. Variabel pendidikan yang diteliti meliputi 4 hal yaitu: angka melek huruf, angka partisipasi sekolah, tingkat pendidikan tertinggi dan anggaran pendidikan. Data yang dianalisis berupa data panel yang merupakan gabungan antara data time series dan data cross section. Sumber data berasal dari Badan Pusat Statistik, Kementerian Keuangan, Kementerian Pendidikan Nasional serta sumber lain yang relevan. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan pendekatan Fixed Effect Model. Metode yang digunakan adalah regresi berganda dengan kurun waktu periode observasi 2000-2010. Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka melek huruf tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, sedangkan tiga variabel pendidikan lainnya yaitu angka partisipasi sekolah, tingkat pendidikan tertinggi dan anggaran pendidikan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi KTI.*

**Kata kunci:** *Pertumbuhan ekonomi, Indonesia Timur, Model Human Capital*

### **PENDAHULUAN**

Perhatian terhadap faktor manusia menjadi sentral akhir-akhir ini berkaitan dengan perkembangan dalam ilmu ekonomi

pembangunan dan sosiologi. Para ahli di kedua bidang tersebut umumnya sepakat pada satu hal yakni modal manusia berperan secara signifikan, bahkan lebih penting daripada faktor teknologi, dalam memacu pertumbuhan ekonomi. Modal manusia tersebut tidak hanya menyangkut kuantitas tetapi yang jauh lebih penting adalah dari segi kualitas.

Lalu pertanyaan, apa ukuran yang menentukan kualitas manusia? Ada berbagai aspek yang dapat menjelaskan hal ini seperti aspek kesehatan, pendidikan, kebebasan berbicara dan lain sebagainya. Di antara berbagai aspek ini, pendidikan dianggap memiliki peranan paling penting dalam menentukan kualitas manusia. Melalui pendidikan, manusia dianggap akan memperoleh pengetahuan, dan dengan pengetahuannya manusia diharapkan dapat membangun keberadaan hidupnya dengan lebih baik.

Pendidikan sebagai salah satu unsur pembentuk modal manusia (*human capital*) telah menarik perhatian banyak ahli ekonomi, yang kemudian memunculkan berbagai model pertumbuhan ekonomi yang memasukkan pendidikan sebagai salah satu sumber pertumbuhan ekonomi dalam model-model mereka, antara lain: Barro (1991); Mankiw, Romer & Weil (1992), Barro & Lee (1994) dan sebagainya. Implikasinya, semakin tinggi pendidikan, hidup manusia akan semakin berkualitas. Dalam kaitannya dengan perekonomian secara umum (nasional), semakin tinggi kualitas hidup suatu bangsa, semakin tinggi tingkat pertumbuhan dan kesejahteraan bangsa tersebut. Manusia yang berkualitas tinggi akan mempengaruhi sumber-sumber pokok pertumbuhan seperti modal fisik dan tenaga kerja.

Diantara beberapa negara ASEAN, Indonesia merupakan negara yang paling tertinggal dalam hal pengeluaran pemerintah pusat untuk pendidikan (Sanusi, 2005). Kenyataan ini menjadi

penghambat bagi pengembangan sumber daya manusia sehingga menyebabkan tidak berkelanjutannya pertumbuhan ekonomi yang tinggi serta rapuhnya perekonomian dari hantaman krisis. Penyebab dari permasalahan tersebut diduga karena selama ini para pengambil kebijakan pada umumnya lebih berfokus pada kebijakan ekonomi jangka pendek berupa kebijakan perdagangan, fiskal dan moneter untuk menjamin pertumbuhan yang tinggi akan tetapi kurang peduli dengan sumber-sumber pertumbuhan ekonomi jangka panjang termasuk di dalamnya masalah pendidikan.

Kawasan Timur Indonesia sebagai bagian dari wilayah Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah ada, termasuk di dalamnya masalah yang berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi. Banyak faktor yang menyebabkan rendah dan lambatnya pertumbuhan ekonomi yang dicapai masing-masing wilayah atau propinsi di Kawasan Timur Indonesia. Meskipun otonomi daerah ataupun pemekaran wilayah telah lama ada, namun sampai saat ini masih banyak daerah di Kawasan Timur Indonesia yang belum merasakan pembangunan seutuhnya. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah dari sisi sumber daya manusia (SDM) yang ada.

Jika dibandingkan dengan Kawasan Barat Indonesia, terdapat kecenderungan bahwa propinsi-propinsi yang terletak di Kawasan Barat Indonesia (KBI) pada umumnya mengalami perkembangan ekonomi yang lebih cepat di bandingkan daerah atau propinsi yang berada di Kawasan Timur Indonesia (KTI). Jika dibandingkan angka Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dari kedua wilayah tersebut, maka rata-rata IPM KBI selalu lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata IPM KTI. yang selalu lebih rendah. Hal tersebut menggambarkan bahwa kualitas manusia yang berada di KBI masih jauh lebih baik daripada kualitas manusia yang berada di KTI.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau yang dikenal juga dengan istilah *Human Development Index* (HDI) merupakan suatu pengukuran perbandingan dari harapan hidup, melek huruf, pendidikan dan standar hidup untuk semua negara seluruh dunia. IPM digunakan untuk mengklasifikasikan apakah sebuah negara adalah negara maju, negara berkembang atau negara terbelakang dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijaksanaan ekonomi terhadap kualitas hidup.

Menurut Hardijanto (2002) dalam penelitiannya diketahui bahwa modal manusia merupakan faktor penting bagi pertumbuhan ekonomi. Mutu modal manusia merupakan salah satu modal yang dapat disejajarkan dengan modal fisik atau sumber daya alam dalam menciptakan output di suatu negara. Modal manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Penelitian lainnya oleh Armin (2007) yang menganalisis investasi dalam human capital dan akumulasi modal fisik terhadap peningkatan Produk Domestik Bruto. Hasil estimasi dengan menggunakan OLS menunjukkan bahwa akumulasi modal fisik, investasi dalam human capital serta jumlah tenaga kerja produktif berpendidikan lanjutan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap peningkatan PDB.

Teori dasar (*grand theory*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pertumbuhan baru (*New Growth Theory*) atau dikenal dengan model pertumbuhan endogen (*Endogenous Growth Model*). Teori ini memiliki dua tipe, yaitu: (1) *human capital model* dan (2) *research and development model*. Bila dihubungkan dengan tujuan penelitian, maka lebih tepat menggunakan pendekatan *human capital model*, karena pendidikan merupakan unsur utama dari modal manusia yakni salah satu bentuk modal selain modal fisik dan modal kesehatan. Modal manusia dalam berbagai penelitian diproksi dengan pendidikan yang diukur paling tidak dengan dua cara: (1) tingkat pendidikan tertinggi yang dapat

dicapai dan (2) jumlah investasi atau pengeluaran publik untuk bidang pendidikan.

Penelitian ini berfokus pada analisis tentang pengaruh variabel-variabel pendidikan diantaranya angka melek huruf, angka partisipasi sekolah, tingkat pendidikan tertinggi serta anggaran pendidikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Kawasan Timur Indonesia (KTI) dengan menggunakan pendekatan *human capital model*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan data yang digunakan adalah data panel yang merupakan gabungan dari *time series* (runtun waktu) dari tahun 2000 sampai 2010 dan data *cross section* yang menggunakan sampel beberapa Propinsi yang berada di Kawasan Timur Indonesia. Data yang digunakan Produk Domestik Regional Bruto (Y), Angka Melek Huruf ( $X_1$ ), Angka Partisipasi Sekolah ( $X_2$ ), Tingkat Pendidikan Tertinggi ( $X_3$ ) dan Anggaran Pendidikan ( $X_4$ ). Data-data tersebut diperoleh dari badan pusat statistik (BPS) dan Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel *purposive* atau *judgmental* sampling yang digunakan dengan menentukan kriteria khusus terhadap sampel yang sesuai dengan karakteristik yang diinginkan oleh peneliti (Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, 2005: 135). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 4 Propinsi yang berada di Kawasan Timur Indonesia. Propinsi tersebut antara lain: Nusa Tenggara Timur, Sulawesi Utara, Maluku, dan Papua. Adapun sampel ke 4 propinsi tersebut menurut penulis mampu menggambarkan tingkat pertumbuhan ekonomi yang ada di Kawasan Timur Indonesia, karena ke 4 propinsi itu mewakili dari masing-masing

wilayah yang ada di KTI. Selain itu, propinsi-propinsi tersebut adalah merupakan 4 propinsi yang memiliki rata-rata produk domestik regional bruto terendah di KTI.

Ada tiga metode yang dapat digunakan dalam mengestimasi data panel yaitu:

1. ***Pooled Least Square (PLS)***

Metode ini juga dikenal sebagai *Common Effect Model* (CEM). Pada metode ini, model mengasumsikan bahwa data gabungan yang ada, menunjukkan kondisi sesungguhnya dimana nilai intersep dari masing – masing variabel adalah sama dan slope koefisien dari variabel – variabel yang digunakan adalah identik untuk semua unit *cross section*

2. ***Fixed Effect Model (FEM)***

*Fixed effect* (efek tetap) dalam hal ini maksudnya adalah bahwa satu objek, memiliki konstan yang tetap besarnya untuk berbagai periode waktu. Demikian pula halnya dengan koefisien regresi yang memiliki besaran yang tetap dari waktu ke waktu.

3. ***Random Effect Models (REM)***

Dalam menganalisis regresi data panel, selain menggunakan *fixed effect model* (FEM), analisis regresi dapat pula menggunakan pendekatan efek random (*random effect*). Pendekatan efek random ini digunakan untuk mengatasi kelemahan *fixed effect model* yang menggunakan variabel semu, sehingga akibatnya model mengalami ketidakpastian. Berbeda dengan FEM yang menggunakan variabel semu, metode efek random menggunakan residual, yang diduga memiliki hubungan antarwaktu dan antarobjek. (Wing Wahyu Winarno, 2007: 9.17)

Sebelum menggunakan salah satu dari tiga metode di atas, maka terlebih dahulu dilakukan dua pengujian yaitu uji Chow (Chow test) dan uji Hausman (Hausman Test).

a. **Uji Chow**

Uji Chow adalah suatu uji yang dilakukan untuk menentukan model apa yang harus digunakan dalam estimasi antara *pooled least square* (PLS) dengan *fixed effect mode* (FEM). Uji ini mengikuti distribusi F statistic yaitu  $F_{N-1, NT-N-K}$ . Apabila nilai uji Chow statistik hasilnya lebih besar dari F tabel, maka  $H_0$  ditolak, dan model yang akan digunakan adalah FEM. Apabila nilai chow statistik lebih kecil dari nilai F tabel, maka  $H_0$  diterima dan model yang digunakan adalah PLS.

b. **Uji Hausman**

Salah satu cara dalam menentukan model apa yang harus digunakan dalam estimasi antara FEM dengan REM adalah dengan melakukan uji Hausman. Uji Hausman adalah uji yang memberikan penilaian dengan menggunakan chi-square statistik. Uji Hausman membandingkan nilai Hausman test dengan Chi Square Statistic dengan  $df=k$ , dimana k adalah jumlah koefisien variabel yang di estimasi. Apabila hasil dari uji ini signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , yang berarti *fixed effect model* diterima.

Selain pengujian di atas, maka untuk mengetahui kebenaran hipotesis, perlu dilakukan uji statistik berupa uji t dan Koefisien Determinasi  $R^2$  (*Goodness Of Fit*). Uji t adalah pengujian koefisien regresi secara individual dan untuk mengetahui dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen, dengan menganggap variabel lain konstan atau tetap.

$H_0: \beta_i = 0$ , artinya variabel independen secara individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta_i > 0$ , artinya variabel independen secara individu berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen.

Sementara itu koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Semakin tinggi R maka semakin erat hubungan antara variabel bebas dan variabel tidak bebasnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Estimasi Model Data Panel

Penulis menggunakan regresi data panel sebagai alat estimasi dalam penelitian ini, dimana dalam pengujian data panel itu sendiri terdapat tiga model yang bisa

#### 1.1 Uji Chow

Uji Chow dilakukan untuk mengetahui model manakah yang paling tepat digunakan antara *pooled least square* atau *fixed effect model*. Uji Chow memberikan penilaian dengan membandingkan F statistik dengan F tabel. Apabila nilai F statistic lebih kecil daripada F tabel, maka model PLS yang digunakan. Namun apabila nilai F statistic lebih besar daripada F tabel, maka model terbaik antara PLS dengan FEM yang digunakan adalah FEM. Hasil uji Chow dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini (*lihat lampiran*).

Berdasarkan hasil dari uji Chow diperoleh nilai statistik sebesar 4.226708 dengan df (3,36), dengan menggunakan F

Berdasarkan Uji Hausman yang dilakukan, didapatkan Chi-Sq Statistik sebesar 10.112471 dengan probabilitas 0.0386 pada d.f = 4, dengan menggunakan chi-tabel diperoleh nilai sebesar 9,48. Hasil tes menyatakan bahwa chi statistik lebih besar dari pada chi-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan model terbaik yang dapat digunakan untuk model penelitian adalah *Fixed Effect Model*. Hal

Dapat disimpulkan dari keempat variabel independen, tiga variabel independen yaitu angka partisipasi sekolah, tingkat pendidikan tertinggi dan anggaran pendidikan mampu mempengaruhi secara individu terhadap pertumbuhan ekonomi. Hal ini ditunjukkan dari nilai probabilitas lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Sedangkan variabel independen lainnya yaitu angka melek huruf tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependennya. Hal tersebut juga ditunjukkan pada tabel t statistik diatas dimana variabel ini memiliki nilai probabilitas lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ . Berdasarkan hasil

digunakan. Yaitu *pooled least square (PLS)*, *fixed effect model (FEM)* dan *random effect model (REM)*. Untuk mengetahui model data panel manakah yang paling tepat digunakan dalam penelitian ini, dapat dilakukan dengan beberapa pengujian, yaitu uji Chow dan uji Hausman (Modul Data Panel Laboratorium Ilmu Ekonomi FE UI, 2006 :10-12).

tabel  $\alpha = 5\%$ , diperoleh nilai sebesar 2.92 yang berarti menolak *pooled least squared (PLS)* dan menerima *fixed effect model (FEM)*.

#### 1.2 Uji Hausman

Setelah uji Chow selesai dilakukan, model di uji kembali dengan uji Hausman untuk menentukan model yang paling tepat digunakan antara FEM dengan REM. Uji Hausman memberikan penilaian dengan menggunakan chi-square statistik. Hasil pengolahan uji Hausman dapat dilihat pada tabel 2 berikut: (*lihat lampiran*)

tersebut diperkuat dengan pertimbangan teknis empiris yaitu, bila T (jumlah unit time series) lebih besar dibandingkan N (jumlah unit cross-section), maka FEM dan REM tidak jauh berbeda. Dalam hal ini pilihan umumnya akan didasarkan pada kenyamanan penghitungan, yaitu FEM (model panel laboratorium ilmu ekonomi FEUI, 2006 : 11).

### 2. Hasil Uji Kesesuaian Model

pengolahan data pada tabel di atas secara ekonometrika dengan menggunakan program eviews 7, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{PDRB} = \beta_0 + \beta_1 \text{AMH} + \beta_2 \text{APS} + \beta_3 \text{TPT} + \beta_4 \text{AP}$$

$$\text{PDRB} = -10.69627 - 0.805503 \text{AMH} + 0.805010 \text{APS} + 0.458198 \text{TPT} + 0.297816 \text{AP}$$

Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0.635 atau 63,5%. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas angka melek huruf, angka partisipasi sekolah, tingkat pendidikan tertinggi dan anggaran pendidikan mampu menjelaskan

variabel terikat yaitu pertumbuhan ekonomi sebesar 63,5%, dan sisanya yaitu sebesar 36,5% dijelaskan oleh variabel pendidikan lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model estimasi.

### **3. Interpretasi Hasil**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel-variabel pendidikan seperti angka partisipasi sekolah (APS), tingkat pendidikan tertinggi (TPT) serta anggaran pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di KTI, kecuali variabel angka melek huruf. Variabel angka melek huruf tidak berpengaruh signifikan pada taraf nyata 5% terhadap pertumbuhan ekonomi di KTI. Hal tersebut dapat disebabkan karena angka melek huruf yang diukur berdasarkan kemampuan seseorang (usia 15 tahun ke atas) dalam membaca, menulis dan berhitung sudah cukup baik. Secara rata-rata pada keempat propinsi di Kawasan Timur Indonesia memiliki angka melek huruf di atas 80%, bahkan banyak juga diantaranya yang mencapai 99%, termasuk di kota Jayapura. Angka melek huruf ini semakin meningkat dari tahun ke tahun yang juga disebabkan adanya program dari pemerintah yaitu wajib belajar 9 tahun bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Bahkan mulai tahun 2012 ini pemerintah mulai mencanangkan wajib belajar 12 tahun sebagai salah satu upaya untuk mengurangi angka melek huruf.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil estimasi data panel (*time series* dan *cross section*) dengan menggunakan metode *Fixed Effect Model* (FEM) memberikan hasil yang cukup baik sehingga metode ini konsisten dan efisien untuk melihat pengaruh variabel-variabel pendidikan yang meliputi angka melek huruf (AMH), angka partisipasi sekolah (APS), tingkat pendidikan tertinggi (TPT) dan anggaran pendidikan (AP) terhadap pertumbuhan ekonomi di kawasan timur Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari hasil estimasi dengan nilai  $R^2 = 0,635$ . Hanya

satu variabel pendidikan yaitu angka melek huruf yang tidak berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di KTI. Sedangkan ketiga variabel pendidikan lainnya yaitu angka partisipasi sekolah (APS), tingkat pendidikan tertinggi (TPT) serta anggaran pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi KTI.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arsyad, Lincoln. 2010. *Ekonomi Pembangunan*. STIE YKPN Yogyakarta, edisi 5
- Boediono. 1992. *Teori Pertumbuhan Ekonomi*, Yogyakarta: BPFE
- Fattah, Sanusi, 2005, *Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Distribusi Pendapatan Antar Daerah di Indonesia (periode 1987-2003)*, (Disertasi tidak diterbitkan). Bandung: Pascasarjana Universitas Padjadjaran.
- Hardjanto. 2002. *Mutu Modal Manusia dan Pertumbuhan Ekonomi*. Jurnal Manajemen Hutan Tropika Vol. VIII No.1: hal 65-71
- Jhingan, ML. 1994. *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*, Terjemahan D Guritno. Jakarta: Rajawali Pers
- Laboratorium Ilmu Ekonomi FE UI, 2006. *"Sesi VIII Modul Panel"*, kampus UI Depok,
- Michael, Todaro. 2000. *Economic Development*, New York: Addison-Wasley Logman, Inc
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*". PT RAJAGRIFINDO PERSADA, Jakarta.
- Situmorang, Armin Thurman. 2007. *Analisis Investasi dalam Human Capital dan Akumulasi Modal Fisik terhadap Peningkatan Produk Domestik Bruto*.

- (Tesis). Medan: Pascasarjana Universitas Sumatera Utara
- Nachrowi D Nachrowi. 2006. *Ekonometrika Untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Jakarta: LP FEUI.
- Nandika, Dodi. 2005. *Kebijakan Pembangunan Pendidikan 2005-2009*. Bandung UPI.
- Winarno, Wing Wahyu. *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta, 2007.

---

**Tabel 1. Hasil Uji Chow**

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	4.226708	(3,36)	0.0117

**Tabel 2. Hasil Uji Hausman**

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Period random	10.112471	4	0.0386



**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda**

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-10.69627	40.49442	-0.264142	0.7932
AMH	-0.805503	0.487168	-1.653439	0.1069
APS	0.805010	0.086157	9.343538	0.0000
TPT	0.458198	0.075537	6.065894	0.0000
AP	0.297816	0.064223	4.637211	0.0000
R-squared	0.694788	Mean dependent var		0.040335
Adjusted R-squared	0.635442	S.D. dependent var		2.137971
S.E. of regression	0.970537	Sum squared resid		33.90988
F-statistic	11.70728	Durbin-Watson stat		1.958986
Prob(F-statistic)	0.000000			



## IKLIM ORGANISASI : MANFAATNYA BAGI ORGANISASI

**Etty Susanty**

Universitas Terbuka  
ettys@ut.ac.id

**Abstract:** *Organizational climate is the perception of the organization's members as well as individuals and groups associated with the organization. Perception of Human Resources (HR) organization is in a strong influence on organizational climate that formed within the organization. Leaders can influence the behavior of organizational climate then motivate employees. Employee motivation is the main driver of performance. Organizational climate is very important to the organization because it will reveal the importance of organizational climate and human discontent. The theory of organizational climate has been widely noted by scholars, but different theories have the characteristics that describe the organizational climate is different from other concepts. Several studies organizational climate can support that organizational climate is very important and beneficial to the organization. This article aims to discuss the concept of organizational climate and organizational climate dimensions used in some research and its benefits to the organization.*

**Keywords :** *Organizational climate, Human Resources (HR), organization, important to the organization*

**Abstrak:** *Iklm organisasi merupakan persepsi anggota organisasi yakni sebagai individual dan kelompok serta berhubungan dengan organisasi. Persepsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam organisasi berpengaruh kuat terhadap iklim organisasi yang terbentuk di dalam organisasi tersebut. Perilaku pemimpin dapat mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja. Iklim organisasi sangat penting bagi organisasi karena iklim organisasi akan mengungkapkan kepentingan dan ketidakpuasan SDM. Teori tentang iklim organisasi telah banyak dikemukakan oleh para ahli namun teori yang berbeda-beda tersebut memiliki karakteristik yang menggambarkan iklim organisasi berbeda dari konsep yang lain. Beberapa penelitian iklim organisasi dapat mendukung bahwa iklim organisasi sangat penting dan bermanfaat bagi organisasi. Artikel ini bertujuan untuk membahas lebih dalam konsep iklim organisasi dan dimensi-dimensi iklim organisasi yang dipakai di beberapa penelitian serta manfaatnya bagi organisasi.*

**Kata kunci:** *iklim organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM), organisasi, penting bagi organisasi*

### PENDAHULUAN

Iklm organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama

yang harmonis di antara seluruh individu atau SDM yang berada di dalam organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi alat bagi pemimpin untuk memotivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi tentunya akan lebih produktif

dan akhirnya berdampak pada kinerja karyawan dan organisasinya.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja organisasi sangat besar sehingga banyak para ahli atau pakar memberikan perhatian khusus terhadap iklim organisasi. Banyak hasil penelitian dalam bentuk artikel ilmiah dan disertasi diterbitkan di seluruh dunia. Penelitian juga dilakukan di semua jenis organisasi seperti pada perusahaan bisnis dan non bisnis. Iklim organisasi juga bukan saja mendapat perhatian khusus para ahli dibidang *human relations* dan *organizational behavior* namun juga dikalangan ahli komunikasi khususnya *industrial* dan *organizational communication*.

Iklim organisasi satu organisasi dengan organisasi yang lain tentunya akan berbeda-beda. Perbedaan iklim organisasi disebabkan oleh keanekaragaman pekerjaan yang ada di dalam suatu organisasi atau sifat SDM yang ada. Altman (2000) mengemukakan bahwa studi yang dilakukan oleh pakar iklim organisasi menunjukkan paling tidak terdapat 460 jenis lingkungan kerja dengan iklim organisasinya sendiri-sendiri.

Begitu pentingnya iklim organisasi karena iklim organisasi diakui mempunyai pengaruh terhadap perilaku para karyawan dan pemimpin sebagai anggota organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi karyawan sehingga mereka dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi. Konsep iklim organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan manajemen atau pimpinan dan perilaku karyawan dalam mewujudkan kinerja organisasi guna pencapaian tujuan organisasi.

Pimpinan yang memainkan peran sangat besar dalam penentuan dan pemeliharaan iklim organisasi dengan

mewujudkan sistem nilai menjadi pola perilaku di lingkungan kerja. Perilaku pemimpin dapat mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi kerja karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **PENGERTIAN DAN TEORI IKLIM ORGANISASI**

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali diperkenalkan oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an. Beliau menghubungkan perilaku manusia dengan lingkungannya. Di dalam studi Lewin terkait dengan iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh Tagiuri dan Litwin (1968) yang mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul : lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*).

Banyak definisi iklim organisasi yang muncul dari para ahli iklim organisasi seperti Tagiuri dan Litwin (1968) mendefinisikan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sementara menurut Gibson dkk (1975) bahwa iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama

yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Keith Davis (1985) mendefinisikan iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Owens (1995), iklim organisasi merupakan studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Kesimpulan dari definisi-definisi tersebut adalah bagaimana persepsi individu di dalam organisasi mengenai lingkungan kerjanya.

Selain definisi iklim organisasi ada beberapa teori iklim organisasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Steers

Steers (1977) mengemukakan hubungan antara sebagian faktor penentu iklim, hasil individu dengan efektivitas organisasi dimana faktor penentu iklim organisasi adalah kebijakan dan praktek manajemen, struktur organisasi, teknologi dan lingkungan luar.

2. Teori Miles

Sergiovanni (1983) mengemukakan bahwa terdapat sepuluh indikator untuk mengetahui sehat atau kurang sehatnya iklim organisasi, yaitu: tujuan (*goal focus*), komunikasi (*communication adequacy*), optimalisasi kekuasaan (*optimal power equalization*), pemanfaatan sumber daya (*resource utilization*), kohesifitas (*cohesiveness*), moral (*moral*), inovatif (*innovativeness*), otonomi (*autonomy*), adaptasi (*adaptation*), pemecahan masalah (*problem solving adequacy*)

3. Teori Likert

Likert (1967) mengembangkan sebuah instrumen yang memuat pada kondisi-kondisi perilaku dan gaya-gaya manajemen yang digunakan. Karakteristik yang dicakup oleh skala Likert adalah perilaku pemimpin, motivasi, komunikasi, proses pengaruh

interaksi, pengambilan keputusan, penentuan tujuan, dan control.

4. Teori Litwin dan Stringer

Litwin dan Stringer (1968) menggunakan teori tiga kebutuhan (berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa) dari McClelland sebagai tipe utama motivasi, ditemukan bahwa ketiga kebutuhan tersebut dipengaruhi oleh iklim organisasi. Juga terdapat sembilan dimensi iklim organisasi, yaitu struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, keramahan, kehangatan hati, dukungan, standar, konflik, dan identifikasi.

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan di atas, dimana para ahli memiliki konsep iklim organisasi yang berbeda-beda. Namun ada beberapa kata kunci dalam definisi iklim organisasi yang perlu mendapat penjelasan yakni;

1. Persepsi. Dimana iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi yakni sebagai individual dan kelompok serta berhubungan dengan organisasi. Persepsi orang mengenai apa yang ada di dalam lingkungannya berbeda antara sejumlah individu dengan individu lainnya.
2. Hal yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi. Persepsi orang mengenai apa yang ada atau apa yang terjadi dalam lingkungan internal organisasi.
3. Praktik rutin. Persepsi anggota organisasi dalam pengertian persepsi rutin anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam organisasi.
4. Sikap dan perilaku organisasi. Persepsi orang mengenai lingkungan organisasi mempengaruhi sikap orang.
5. Mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi.

Dari definisi dan teori yang dikemukakan tersebut jelas bahwa iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi anggota organisasi, maka pengukuran iklim organisasi kebanyakan dilakukan melalui kuisisioner.

Ada beberapa kuisisioner yang telah dikembangkan untuk mengukur konsep iklim organisasi diantaranya adalah *The Organizational Climate Description Questionnaire* (OQDQ) yang dikembangkan oleh Andrew W. Halpin dan Don B. Croft. Kuisisioner ini dipakai untuk mengukur iklim organisasi sekolah. *The Organizational Climate Questionnaires* (OCQ) oleh Litwin dan Stringer serta *The Business Organizational Climate Index* (BOCI) oleh RL. Payne dan D.C Pheysey yang dikembangkan untuk perusahaan bisnis.

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Jadi dimensi dan indikator iklim organisasi harus dikembangkan guna mengukur iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Tabel 1 menunjukkan dimensi dan indikator iklim organisasi secara umum.

**Tabel 1. Dimensi dan indikator iklim organisasi**

Dimensi	Indikator
---------	-----------

Dimensi	Indikator
Keadaan lingkungan fisik tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat kerja</li> <li>• Mebel</li> <li>• Alat produksi dan sebagainya</li> </ul>
Keadaan lingkungan sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan atasan dan bawahan</li> <li>• Hubungan antar teman sekerja</li> <li>• Sistem komunikasi</li> <li>• Sistem kepemimpinan</li> <li>• Kebersamaan</li> <li>• Kerjasama dalam melaksanakan tugas</li> <li>• Penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi karyawan</li> <li>• Saling mempercayai</li> <li>• Humor</li> </ul>
Pelaksanaan Sistem Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visi, misi, dan strategi organisasi</li> <li>• Karakteristik organisasi</li> <li>• Struktur organisasi</li> <li>• Sistem birokrasi organisasi</li> <li>• Distribusi kekuasaan</li> <li>• Delegasi kekuasaan</li> <li>• Proses pengambilan keputusan</li> <li>• Alokasi sumber-sumber daya</li> <li>• Standar kerja</li> <li>• Prosedur kerja</li> <li>• Karakteristik pekerjaan</li> <li>• Karakteristik peran</li> <li>• Sistem imbalan</li> <li>• Pengembangan karir</li> <li>• Manajemen konflik</li> <li>• Iklim etis</li> </ul>
Produk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses produksi</li> <li>• Jenis barang dan prosedur layanan konsumen</li> </ul>

Dimensi	Indikator
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis jasa dan prosedur penyajiannya</li> </ul>
Konsumen, Klien dan nasabah yang dilayani	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis konsumen</li> <li>Perilaku konsumen</li> <li>Hubungan anggota organisasi dengan konsumen</li> <li>Sistem layanan</li> </ul>
Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keenergetikan</li> <li>Kesehatan</li> <li>Komitmen</li> <li>Moral</li> <li>Kebersamaan</li> <li>Etos kerja</li> <li>Semangat kerja</li> </ul>

Sumber : Wirawan (2007)

Dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer (1968) ada 6 (enam) dimensi yang diperlukan yakni ;

1. **Struktur.** Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
2. **Standar-standar.** Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
3. **Tanggung jawab.** Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "pimpinan diri sendiri" dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. **Pengakuan.** Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang

terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

5. **Dukungan.** Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.
6. **Komitmen.** Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Dimensi iklim organisasi menurut Koys *et al.* (1991) adalah sebagai berikut :

1. Otonomi (*outonomy*). Persepsi mengenai penentuan sendiri prosedur kerja, tujuan, dan prioritas
2. Kebersamaan (*cohesion*). Perasaan kebersamaan diantara altar organisasi, termasuk kemauan anggota organisasi untuk menyediakan bahan-bahan bantuan.
3. Kepercayaan (*trust*). Persepsi kebersamaan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan anggota organisasi level atas mengenai isu sensitif dan personal dengan harapan bahwa integritas komunikasi seperti itu tidak dilanggar.
4. Tekanan (*pressure*). Persepsi mengenai tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas dan standar kinerja.
5. Dukungan (*support*). Persepsi toleransi perilaku organisasi oleh atasannya, termasuk membiarkan anggota belajar dari kesalahannya tanpa ketakutan dan hukuman.
6. Pengakuan (*recognition*). Persepsi bahwa kontribusi anggota organisasi kepada organisasi diakui dan dihargai.
7. Kewajaran (*fairness*). Persepsi bahwa praktik organisasi adil, wajar, dan tidak sewenang-wenang atau berubah-ubah.
8. Inovasi (*Innovation*). Persepsi bahwa perubahan dan kreatifitas didukung, termasuk pengambilan resiko mengenai bidang-bidang baru dimana anggota

organisasi tidak atau sedikit mempunyai pengalaman sebelumnya.

Berbeda dengan iklim organisasi yang dikemukakan oleh Ekvall (1986);

1. Tantangan (*challenge*). Keterlibatan dan komitmen terhadap organisasi.
2. Kemerdekaan (*freedom*). Sampai seberapa tinggi karyawan diberi kebebasan
3. Dukungan untuk ide-ide (*support for ideas*). Sikap manajemen dan karyawan terhadap ide baru.
4. Kepercayaan (*trust*). Keamanan emosional dan kepercayaan hubungan antar anggota dalam organisasi.
5. Semangat (*liveliness*). Dinamika dalam organisasi.
6. Keintiman/humor (*playfulness/humor*). Kemudahan yang ada dalam organisasi.
7. Debat (*debate*). Sampai seberapa tinggi perbedaan pendapat serta ide-ide dan pengalaman ada dalam organisasi.
8. Konflik (*conflicts*). Adanya tensi personal dan emosional.
9. Pengambilan risiko (*risk taking*). Kemauan untuk menoleransi insekuri dalam organisasi.
10. Ide dan waktu (*Idea and time*). Waktu yang digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru.

#### **BEBERAPA PENELITIAN TENTANG IKLIM ORGANISASI**

Ada beberapa studi yang meneliti hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja, serta komitmen organisasi. Penelitian pada perusahaan bisnis dilakukan oleh Castro dan Martin (2010) yang menguji hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja pada organisasi informasi dan teknologi di Afrika Selatan. Dengan menggunakan metode *stepwise regression* menunjukkan bahwa 9 dari 12 dimensi iklim organisasi menunjukkan hubungan positif yang kuat terhadap variabel

kepuasan kerja. *Pearson product moment correlation* menunjukkan bahwa ada 11 dimensi yang mempengaruhi individu secara langsung dan tidak langsung. Dimensi yang mempengaruhi individu secara langsung adalah pengembangan individu, interpersonal yang dimiliki, karyawan yang baik dan pekerjaan yang menarik dan menantang. Sedangkan dimensi yang tidak mempengaruhi secara langsung pada individu adalah kepemimpinan manajer yang dekat, perbedaan dan transformasi, *image*, upah, lingkungan fisik kerja serta pengakuan dan penghargaan. Bhaesajang (2010) juga menguji hubungan antara iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan cara meneliti perilaku teknisi Thai pada sektor swasta telekomunikasi Thai. Data dianalisis dengan SEM Lisrel menunjukkan bahwa tingkah laku teknisi tergantung pada iklim organisasinya sehingga berhubungan positif terhadap kepuasan kerja teknisi serta memperlihatkan juga bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Dengan menggunakan T-test dan ANOVA menunjukkan bahwa profil demografi tidak signifikan terhadap iklim organisasi. Adapun variabel profil demografi yang dipakai adalah gender, umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, departemen, gaji, posisi, masa kerja. Chen (2005) dalam disertasinya yang berjudul "*Factors Affecting Job Satisfaction of Public Sector Employees in Taiwan*" dimana penelitian membandingkan berbagai macam faktor demografi dari karyawan pemerintahan publik di Taiwan yang dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja dan motivasi. Penelitian ini menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaires (MSQ) short form* untuk mengukur kepuasan kerja. Hasil penelitian yang mendukung hipotesa adalah umur, masa jabatan pada pekerjaan, posisi pekerjaan merupakan hal yang membedakan tingkat kepuasan kerja. Sedangkan untuk dugaan bahwa gender juga akan berpengaruh kuat pada tingkat kepuasan tidak mendukung hipotesa, justru menunjukkan bahwa perbedaan gender tidak memiliki pengaruh yang kuat.

Crespell (2007) dalam disertasinya



tentang iklim organisasi yang berjudul “*Organizational Climate, Innovativeness, and Firm Performance: Insearch of a conceptual Framework*” bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap inovasi dan kinerja perusahaan. Inovasi adalah elemen inti dari strategi perusahaan dan iklim organisasi membantu perkembangan untuk mempengaruhi inovasi yang positif dari inovasi dan kinerja dari perusahaan. Iklim organisasi untuk inovasi dikarakteristikan oleh otonomi pada tingkat yang tinggi dan dorongan, tim yang kohesi, terbuka untuk perubahan dan pengambilan resiko, pekerjaan yang menarik, dan tersedia sumber yang cukup. Lindberk (2004) dalam disertasinya “*A Study of The Relationship Between Leadership Styles and Organizational Climate and The Impact of Organizational Climate on Business Results*” dimana ada dua hal yang diuji yakni pertama menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan iklim organisasi. Kedua menguji iklim organisasi dengan hasil bisnis. Penelitian ini dilakukan untuk pimpinan pada level utama pada perusahaan asuransi. Analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi berganda dimana dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan beberapa dimensi iklim organisasi. Khususnya gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan yang berhubungan dengan dimensi iklim organisasi. Semua dimensi iklim organisasi berhubungan dengan gaya kepemimpinan kecuali komitmen. Tidak ada perbedaan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berdasarkan gender, tahun menjabat, atau sejumlah laporan.

Dari 4 (empat) penelitian dilakukan pada perusahaan bisnis diatas dapat disimpulkan bahwa;

1. Dengan metode *stepwise regression* dan *SEM Lisrel* hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Semua dimensi iklim organisasi berhubungan dengan gaya kepemimpinan kecuali komitmen.
2. Profil demografi tidak signifikan terhadap iklim organisasi.
3. Secara umum bahwa profil demografi menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Penelitian pada perusahaan non bisnis khususnya pada pendidikan tinggi mengenai ketiga variabel ini dilakukan Seniati (2006) yang meneliti pengaruh masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja dan iklim psikologi terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. Dengan menggunakan *SIMPLIS* atau *Simple Lisrel* diperoleh hasil (1) model teoritik yang terdiri dari masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis sesuai (*fit*) untuk menjelaskan komitmen dosen pada universitas (2) Masa kerja berpengaruh langsung yang positif dan bermakna terhadap komitmen dosen pada universitas (3) Ada pengaruh yang positif dan bermakna dari kepuasan kerja terhadap komitmen dosen pada universitas. Arabaci (2010) yang menguji persepsi staf akademik dan administrasi tentang iklim organisasi pada Fakultas Pendidikan Universitas Firat menunjukkan hasil bahwa staf akademik lebih memiliki persepsi yang positif terhadap iklim organisasinya dibandingkan dengan staf administrasi. Penemuan lain yang didapat dari penelitian ini bahwa wanita dan staf senior memiliki persepsi positif terhadap iklim organisasi dibandingkan dengan pria dan staf junior. Adenike (2011) juga meneliti iklim organisasi sebagai prediksi kepuasan kerja dari staf akademik Universitas Swasta Nigeria. Hasil dianalisis dengan *SEM Amos 18.0* menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan. Penelitian Gul (2008) yang mengukur 5 dimensi iklim organisasi yakni *rule and discipline, democracy, social and culture factors, organizational image dan organizational goals* pada Fakultas Teknologi Pendidikan Universitas Kocaeli, Turki menunjukkan bahwa 5 dimensi terdapat perbedaan signifikan antara akademisi yang berada pada jabatan manajemen dan yang bukan pada jabatan manajemen.

Dari empat penelitian pada perguruan tinggi diatas dapat disimpulkan bahwa;

1. Pada penelitian di perguruan tinggi variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan.
2. Masa kerja berpengaruh langsung positif artinya semakin lama karyawan bekerja maka semakin tinggi komitmen pada perguruan tinggi.
3. Staf akademik lebih memiliki persepsi yang positif terhadap iklim organisasinya dibandingkan dengan staf administrasi.
4. Pada perguruan tinggi wanita dan staf senior memiliki persepsi positif terhadap iklim organisasi dibandingkan dengan pria dan staf junior.
5. Ada perbedaan signifikan antara akademisi yang berada pada jabatan manajemen dan yang bukan pada jabatan manajemen mengenai iklim organisasi.

### **MANFAAT IKLIM ORGANISASI BAGI ORGANISASI**

Iklim organisasi berhubungan erat dengan orang-orang yang melaksanakan tugas organisasi guna tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi juga berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Jadi dapat disimpulkan kembali bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang

mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasinya.

Iklim organisasi memang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka merasa nyaman apabila iklim organisasinya kondusif dan berjalan dengan baik.

Iklim organisasi penting diciptakan karena untuk mengatasi hubungan keorganisasian. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang berada didalam organisasi. Perilaku karyawan di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik.

Dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan di dalam organisasi secara umum dibagi menjadi 2 yakni fisik dan non fisik. Adapun dimensi fisik seperti keadaan lingkungan fisik tempat kerja dan dimensi non fisik terdiri dari keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, konsumen, klien dan nasabah yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dan budaya organisasi.

Dari penjelasan diatas tentang definisi iklim organisasi dikatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Sebagai contoh persepsi negatif karyawan tentang pemimpinnya akan mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas mereka yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Jadi dapat

disimpulkan bahwa iklim organisasi yang kondusif bermanfaat bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Brown dan Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena kebutuhan organisasi memastikan bahwa individu yang berada didalam organisasi memiliki nilai tambah dan tetap ingin berada didalam organisasi dan ingin terus melimpahkan karyanya pada pekerjaan mereka untuk kepentingan organisasi. Selain itu mereka juga mengemukakan bahwa organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

Watkin dan Hubbard (2003) mengatakan bahwa kinerja organisasi yang tinggi karena memiliki iklim yang diukur dengan karakteristik khusus, dan menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat langsung melaporkan sampai 30% perbedaan diantara ukuran kinerja bisnis. Mereka juga berpendapat bahwa iklim dapat membuat kinerja organisasi berbeda karena ini menunjukkan indikasi penuh semangat lingkungan pekerjaan karyawan. Bagaimanapun kinerja organisasi lebih jelas dilihat dari semangat karyawan atau kehadiran didalam organisasi dan karakteristik kepemimpinan.

Stringer (2002) mengemukakan bahwa kinerja tinggi bergantung pada komitmen tinggi, dimana iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan menciptakan lem yang diperlukan untuk kontinuitas dan kesuksesan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan memiliki komitmen untuk menjalankan strategi pencapaian tujuan. Komitmen karyawan tercipta dikarenakan adanya rasa

puas karyawan terhadap pekerjaannya maupun lingkungan kerja. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya dan lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari artikel ini adalah manfaat iklim organisasi bagi organisasi adalah sebagai berikut;

1. iklim organisasi dapat menjadi jembatan yang menghubungkan antara manajemen dan perilaku karyawan dalam mewujudkan pencapaian tujuan organisasi.
2. sebagai alat bagi karyawan agar dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi.
3. iklim organisasi yang kondusif dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi.
4. iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan seperti kepuasan, motivasi dan komitmen dapat ditingkatkan.
5. iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Altman, Rob. 2000. Forecasting Your Organizational Climate. *Journal of Property Management*. 4:62-65
- Arabaci IB. 2010. Academic and Administration Personnel's Perseptions of Organizational Climate (Sampel of Educational Faculty of Firat University). *Procedia Social and Behavioral Science Journal*. 2: 4445-4450.

- Adenike A. 2011. Organizational Climate as A Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence from Covenant University. *Business Intelligent Journal*. 4:151-165.
- Brown SP, Leigh TW. 1996. A New Look at Psycholological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of Applied Psychology*. 81:358-368
- Bhaesajsanguan S. 2010. The Relationships among Organizational Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Thai Telecommunication Industry. *E-Leader Singapore Journal*. 10: 1-15
- Castro ML, Martin N. 2010. The Relationship Between Organisational Climate and Employee Satisfaction in A South Africa Information and Technology Organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*. 36:1-9
- Chen K. 2005. Factors Affecting Job Satisfaction of Public Sector Employees in Taiwan. [Dissertation]. Taiwan: Nova Southeastern University
- Crespell P. 2007. Organizational Climate, Innovativeness, and Firm Performance: Insearch of a conceptual Framework. [Dissertation]. Corvallis: Oregon State University
- Davis, Keith., John W. Newstrom. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill, 1985.
- Ekvall G. 1996. Organizational Climate for Creativity and Innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5:105-123.
- Gibson, James L., John M. Ivancovich, James H. Donely, JR. *Organizations : Structure, Processes, Behavior*, Dallas : Business Publications, Inc, 1973.
- Gul H. 2008. Organizational Climate and Academic Staff's Perseption on Climate Factor. *Humanity and Social Sciences Journal*. 3:37-48
- Koys, Daniel J, DeCottis,Thomas A. 1991. Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Realtions* 44: 265-285.
- Likert, Rensis. 1967. *The Human Organization*. New York: McGraw Hill.
- Litwin GH, Stringer RA Jr. 1968. *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Owens, Robert G. 1995. *Organizatoinal Behavior in Education*, Boston : Allyn and Bacon.
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46-56.
- Sergiovanni. 1983. *Educational Governance and Administration*. Englewood Cliff. New Jersey: Prentice Hall.
- Stinger R. 2002. *Leadership an Organization Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Seniati L. 2006. Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara Sosial Humaniora Journal*. 10: 88-97.
- Tagiuri R, Litwin G. 1968. *Organizational Climate: Expectation of a concept*. Boston: Hardvard University Press.
- Watkin C, Hubbard B. 2003. Leadership Motivation and the Drivers of Share Price: The Busuness case for Meansuring Organizational Climate. *Leaderships and Organization Development Journal*. 24:380-386.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi  
Teori Aplikasi dan Penelitian*.Ed.1.  
Jakarta: Salemba Empat.